

Vol. I No. 3 Juli - September 2021

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. William Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGADAPI
PROBLEMATIKA GURU SAAT MENGAJAR DI MTS SWASTA NURUL
IMAN SELAYANG LANGKAT**

Agung Alif
Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M. Pd
Nasrul Syakur Chaniago, M. Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islma Negeri Sumatera Utara
Jl. Williem Iskandar, Pasar V Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara

Email : Agungalif9595@gmail.com

Abstrak

Kebijakan merupakan penetapan peraturan yang dilakukan oleh atasan untuk menjadi pedoman dalam melakukan kegiatan organisasi, kepala madrasah adalah pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengelola lembaga pendidikan. Dalam menghadapi problematika guru saat mengajar di dalam kelas kepala madrasah harus betul-betul menaruh perhatian kepada guru dalam memfasilitasi sarana yang diperlukan guru ketika melakukan proses belajar mengajar di dalam kelas. Untuk mengetahui kebijakan kepala madrasah dalam menghadapi problematika guru saat mengajar saat mengajar di MTS Nurul Iman Selayang langkat memakai metode pendekatan kualitatif. Di Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Online Selalu Ada Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Nya. Faktor Tersebut Bisa Berupa Faktor Pendukung Dan Juga Penghambat di Dalam Melaksanakan Program Dan Kegiatan Tersebut. Faktor Pendukung Nya Antara Lain Tidak Hanya Dari Masyarakat Saja Akan Tetapi Ada Beberapa Peranan Penting Lain Seperti Personil Madrasah Dan Lingkungan Sangat Mendukung Kelancaran Terlaksananya Kegiatan Belajar Online Tersebut Dan Juga Kemauan Dari Dalam Diri Guru Tersebut. Faktor Penghambatnya Ialah Akses Jaringan Yang Kurang Memadai Dan Pengaruh Sosiologi Dari Beberapa Orang Tua Murid Yang Bersangkutan Di Mts Nurul Iman Selayang.
Kata Kunci : Kebijakan Kepala Madrasah, Problematika guru mengajar

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan di Indonesia guru dituntut harus mampu menguasai materi dan penilaian kelas secara efektif dan efisien. Demikian hal itu mutlak harus ada pada diri guru sesuai dengan jurusan yang dia kuasai, namun hal ini masih saja para guru tidak memahami konteks dari penguasaan materi yang dia ajar kan sehingga tidak terjadinya kesempurnaan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, padahal di masa sekarang kementerian pendidikan memberikan sertifikasi untuk pengembangan guru. Seharusnya sertifikasi tersebut di manfaatkan maksimal untuk pengembangan intelektual guru tersebut. Menurut Gordon Dryden dan Jeannete "menegaskan bahwa belajar dan pembelajaran merupakan kegiatan penting bahkan utama dalam proses pendidikan. Para guru tidak boleh melalaikan perhatiannya kepada murid dan pembelajaran tersebut, bahkan guru dituntut untuk terampil dalam menguasai semua model belajar termasuk penguasaan materi di kelas.

Padahal penguasaan kelas sangat penting karena indikator yang paling kuat dalam kegiatan belajar mengajar adalah kedekatan emosional guru dan murid. Sehingga mampu menciptakan situasi belajar yang efektif dan kiranya murid bisa mengerti apa yang disampaikan gurunya mengenai materi pelajaran serta mampu menciptakan kelas yang nyaman dan aman, terlepas dari pada itu ke egoisme seorang guru harus bisa di control. Tentu dalam menyikapi hal tersebut tak terlepas dari pelatihan dan peranan pengawasan kepala sekolah dalam mengontrol dan mengawasi setiap gerak gerik pendidik nya dalam hal mengajar di kelas.

KAJIAN TEORI

A. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu objek yang sangat penting di dalam kerangka mempelajari, memahami, menganalisa serta menarik kesimpulan terhadap suatu objek.

Dengan hal ini jelas mengenai suatu masalah organisasi pendidikan akan mempermudah seseorang atau sekelompok untuk memahami dan mempelajari aspek tertentu. Oleh karenanya sebelum seseorang mendalami aspek-aspek yang berkaitan dengan permasalahan pokok, akan lebih tepat apabila langkah awal perlu di rumuskan lebih dahulu batasan serta lingkup pokok bahasan yang bersangkutan. Demikian pula apabila seseorang ingin mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan erat dengan kepemimpinan, perlu diketahui secara pasti pokok permasalahan dan faham arti dan batasan kepemimpinan.

Dalam pelatihan kepala sekolah bahwa yang di maksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait

untuk bekerja sama dan berperan serta guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja mencapai tujuan sekolah.

1. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah.

Hal ini, pendapat hick (1975) dalam Wahjasumidjo (2001) ada delapan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: 1). Adil. 2) memberikan sugesti. 3) mendukung tercapainya tujuan. 4) sebagai katalisator. 5) menceptakan rasa aman. 6) sebagai wakil organisasi. 7) sumber inspirasi. 8)¹ bersedia menghargai sebagai suatu penjelasan adalah sebagai berikut:

a. Adil

Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan di hadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok.

b. Memberikan sugesti

Sugesti atau saran sangat di perlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf, dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (suggesting).

c. Mendukung tercapainya tujuan

Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, saran dan sebagainya. Demikian pula sekolah sebagai organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah di gariskan memerlukan berbagai dukungan.

Kepala sekolah bertanggung jawab memenuhi atau menyediakan dukungan yang di perlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana

yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang di sediakan oleh kepala sekolah, sumberdaya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik

d. Sebagai katalisator

Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat di bangkit kan kembali oleh kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang di bebaskan kepada sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan.

e. Menciptakan rasa aman

Rasa aman salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan rasa aman,

bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah.

f. Sebagai wakil organisasi

Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan di arahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana dan dalam kesempatan apa pun. Oleh sebab itu penampilan seseorang kepala sekolah harus selalu di jaga integritasnya, selalu terpercaya, di hormati baik sikap, perilaku maupun perbuatan nya.

g. Sumber inspirasi

Kepala sekolah pada hakikat nya adalah sumber semangat bagi para guru, staf, dan siswa. Oleh sebab itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.

h. Bersedia menghargai

Setiap orang dalam kehidupan organisasi, baik secara pribadi maupun kelompok, perlu kebutuhan nya di perhatikan dan di penuhi. Untuk kepala sekolah di harapkan selalu dapat menghargai apapun yang di hasilkan oleh mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat di wujudkan dalam berbagai bentuk, seperti: kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

Bertolak dari uraian-uraian di atas tentang kepemimpinan secara umum dan secara khusus tentang kepemimpinan kepala sekolah yang tidak terlepas dari pada sebuah konsep dan fungsinya, maka pada prinsip nya dapat di artikan bahwa secara oprasional hal tersebut sama hal nya merupakan fungsi manajemen secara khusus sebagaimana di bawah ini.

Perencanaan menurut terry (1986) yang menyebutkan bahwa perencanaan meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa akan datang dalam hal memvisualisasi kan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang di usulkan yang di anggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang di inginkan. Dengan kata lain, perencanaan merupakan menentukan sebelumnya apa yang harus di lakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Pengorganisasian terry menyebutkan bahwa pengorganisasian adalah merupakan tindakan tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efesien dan demikian memperoleh kepuasan kepribadian dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menggerakkan, pendapat Terry juga merupakan suatu usaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran-sasaran anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ining mencapai sasaran tersebut. Selanjutnya perusahaan yang di maksud di analogikan ke dalam suatu organi sasi sekolah.

Pelaksanaan kepala sekolah

Pendekatannya tetap mengacu menurut pendapat surya dalam pelaksanaan pengembangan mutu guru. Sebagai suatu penjelasan dapat di klasifikasi kedalam tiga hal, yaitu: 1). Manajemen guru, 2). Penghargaan terhadap guru. 3). Pendidikan guru.

Manajemen guru, dari sudut pandang manajemen SDM guru, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigm pendidikan antara lain manajemen pemerintahan, kekuasaan, politik dan sebagainya. Dari aspek

unsur dan proses nya, masih dirasakan terdapat kekurangan terpaduan antara system pembinaan guru, masih dirasakan belum terdapat ke seimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pengadaan guru. Rekrutmen dan pengangkatan guru masih di liputi berbagai masalah dan kendala terutama di lihat dari aspek kebutuhan kuantitas, kualitas, dn distribusi. Pembinaan dan supervise dalam jabatan guru belum mendukung terwujudnya

pengembangan pribadi dan profesi guru secara proposional. Mobilitas mutasi guru yang terlalu birokratis dan arogansi dan egoism sektoral. Pelaksanaan otonomi daerah yang kebablasan cenderung membuat manajemen guru semakin rumit.

Penghargaan terhadap guru hingga saat ini guru belum memperoleh penghargaan yang memadai. Selama ini pemerintah telah berupaya memberikan penghargaan kepada guru dalam bentuk pemilihan guru teladan, lomba kreatifitas guru, guru berprestasi, dan sebagainya. Meskipun belum memberikan motivasi bagi para guru sebutan pahlawan tanpa tanda jasa lebih banyak di persepsi sebagai pelecehan ketimbang penghargaan.

B. Pengembangan guru

1. Konsep pengembangan guru

GuruGuru. Hal tersebut mengisyaratkan sosok manusia yang secara gambling adalah seseorang yang mampu memberikan sesuatu yang terbaik, dapat di tiru, sebagai sebuah inspirasi, sebagai pendidik dan terdidik, bahkan dapat di jadikan sebuah dalil.

Terbaik, hal ini dapat di analogikan kedalam suatu yang di perbuat nya dapat menghasilkan yang terbaik bagi anak Indonesia, walaupun seorang guru juga tidak luput dari kesalahan sebagai seorang manusia.

Dalam keadaan ini guru adalah seorang panutan yang dapat di tiru, dia bisa di analogikan kedalam suatu perilaku maupun sifat nya yang terkait sebagai pendidik dan terdidik. Selanjutnya sebagai sebuah inspirasi, hal ini juga dapat di analogikan ke dalam suatu yang ada pada diri seorang guru yang dapat membawa sesuatu hal baru bagi orang lain.

Berikut sebagai pendidik dan terdidik, yaitu sebuah proses membentuk dan di bentuk waktu sebagai guru. Dalam proses ini dapat menjadi sebuah dalil bahwa peran seorang guru merupakan suatu yang harus selalu mengajarkan dan belajar secara terus menerus , bahkan

sedapat mungkin harus mengikuti perkembangan yang ada baik secara individu maupun secara profesi. Dalam proses ini Tilaar (1992)²⁰ menjelaskan bahwa dengan mengetahui kondisi masyarakat semakin maju, yang di tandai dengan kadar rasionalis dalam berkarya, yang mengutamakan efesiensi, yang menuntut disiplin sosial yang tinggi terhadap warganya, yang berorientasi pada proses maupun hasil karya, semakin menuntut warganya untuk menguasai ilmu serta teknologi dalam segala bidang kehidupannya, semakin jelas bahwa masyarakat modern tersebut memerlukan jasa sekolah dan guru.

Dalam hal ini kewibawaan pedagogis seorang guru ini menjadi suatu bobot bahwa mutu seorang guru harus selalu di kembangkan. Dan hal ini terkait penjelasan dari Samana (1994) tentang arti dan ciri jabatan professional seorang guru. Dengan kata lain, dapat di artikan bahwa seorang guru terkait dengan formalisasi suatu jabatan yang mempunyai kelembagaan tertentu serta suatu tuntutan yang mengharuskan suatu pengakuan, baik secara formal maupun informal.

Terkait dalam profil kemampuan dasar seorang guru itu sendiri yang dapat di kemukakan sebagai berikut:

- a. Kemampuan menguasai bahan bidang studi
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- c. Kemampuan mengelola kelas
- d. Kemampuan menggunakan media elektronik
- e. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan
- f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan pengajaran
- i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

- j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

2. Tanggung jawab guru

Pada prinsipnya dalam koridor pengembangan mutu guru secara holistic menuntut

keterpihkan semua pihak, tidak terkecuali. Samana (1994)²² menjelaskan terkait hal ini bahwa ada peranan yang bersangkutan: 1). Calon guru yang bersangkutan, 2). Dosen LPTK, 3). Kurikulum LPTK (pihak pengembangan dan pengambilan kebijakan kurikuler sehubungan dengan pendidikan calon guru), 4). Pemakaian tenaga guru sekolah dengan jajaran hirarki vertikalnya dan yayasan penyelenggara pendidikan sekolah, 5). Organisasi profesi guru dan secara tidak langsung masyarakat pada umumnya.

Dari pada itu bila di telaah Surya (2002) menyebutkan bahwa secara khusus masalah guru dalam rangka reformasi pendidikan nasional hendaknya mendapat perhatian dan prioritas utama mengingat peranan guru sangat fundamental. Pembahasan ini dapat di artikan terkait skop ruang lingkup system yang mengisyaratkan bahwa keterpihkan semua pihak dalam koridor

pengembangan mutu guru sudah menjadi bukti nyata yang tidak dapat di pungkiri bahwa

1. Pemerintah harus ada kemauan dan komitmen public untuk menempatkan posisi guru dalam keseluruhan pendidikan nasional. Penataan kembali berbagai perundang-undangan dan produk hukum yang berkaitan dengan pendidikan, agar sesuai dengan tuntunan yang berkembang. Dalam hal ini penataan ini dapat di lakukan perbaikan
2. Mewujudkan suatu system guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam satu institusi yang memiliki kewenangan nasional secara terpadu yang sistemik, sinergik, dan simbiotik. Seluruh aspek manajemen guru yang mencakup antara lain rekrutmen, pendidikan, penempatan, pembinaan, dan pengembangan berada dalam satu system pengelolaan tunggal yang professional dan profosional. Pengelolaan yang terbaik lebih bersifat birokrasi dan harus di geser menjadi pengelolaan yang bersifat pemberdayaan dengan suatu mobilitas yang terbuka, baik secara vertical maupun horizontal sesuai dengan kesempatan dan kompetensinya serta memperhitungkan sebagai variable individual.
3. Pembinaan system pendidikan dan pelatihan guru yang lebih fungsional untuk lebih menjamin di hasilkan nya kualitas professional guru dan tetenagaan pendidikan lainnya. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan guru hendaknya lebih berorientasi pada pembentukan dan pemberdayaan ke pribadian guru professional, lingkungan kehidupan pendidikan, dinamika adaptasi yang tinggi, pengembangan dedikasi pendidikan, dan sebagainya. Pendidikan guru saat ini harus memiliki strategi yang lebih mengarah pada pembentukan ke pribadian dan kompetensi, memiliki keterkaitan dengan lingkungan dan kebutuhan.
4. Pengembangan suatu system remunerasi (tunjangan gaji dan lainnya) bagi para guru secara adil, bernilai ekonomis, serta memiliki daya Tarik sedemikian rupa sehingga merangsang para guru melakukan tugasnya dengan penuh dedikasi dan memberikan kepuasan lahir batin.

Dalam hal ini menuntutnya suatu model pendidikan guru yang lebih efektif, yang pada prinsipnya berfokus dan berputar pada guru sebagai strategi pendidikan dan pelatihan guru, seperti pelatihan terutama dalam tatanan sekolah dengan penggunaan biaya dan waktu, lebih banyak pada pendidikan dalam jabatan yang bersifat jangka panjang dan tidak lanjut ekstensif terkordinasi dan terpadu, serta tidak terlepas dari pada keterlibatan administrator sekolah, maka setidaknya juga bahwa pembaharuan pendidikan guru merupakan bagian terpadu dengan pembaharuan kurikulum dan pembaharuan lainnya. Adanya partisipasi suka rela dari pada guru, terutama belajar sendiri merupakan suatu yang

penting dalam meningkatkan pengetahuan merupakan dapat menciptakan guru-guru yang mampu secara individu maupun profesi.

Perencanaan dan persiapan mengajar

Pekerjaan mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan persiapan dimensional. Berkenaan dengan hal tersebut, guru paling tidaknya harus menguasai beberapa teknik yang erat hubungannya dengan kegiatan penting dalam mengajar. Urutan pembelajaran yang baik selalu melibatkan keputusan berdasarkan berbagai tugas

Kerangka perencanaan dan pengajaran melibatkan urutan langkah-langkah yang penting bagi para guru dalam mempersiapkan pelaksanaan rencana pengajaran, kerangka tersebut membatasi banyak aktivitas khusus yang akan di selesaikan oleh guru. Dalam kerangka ini ada enam jenis kerangka aktivitas yang di rasakan berat bagi para guru untuk memulai karirnya sebagai tenaga mengajar yang professional yaitu:

1. Mendiagnosa kebutuhan peserta didik, berarti para guru harus menaruh perhatian khusus terhadap peserta didik dalam kelas. Di samping itu guru harus menentukan bahan pelajaran yang di pilih dan di ajarkan kepada peserta didik
2. Memilih isi dan menentukan sasaran, sasaran pengajaran kita melukiskan apa yang sebenarnya di harapkan dari peserta didik, agar mereka mampu melaksanakan sesuatu sesuai dengan urutan pembelajaran, dengan demikian para guru dapat mengerti dan mengetahui bahwa peserta didik tersebut telah mempelajari sesuatu di dalam kelas. Dalam hubungan ini para guru juga perlu mempertimbangkan adanya perbedaan individu yang terdapat pada kelas tersebut selama mengajar.
3. Mengidentifikasi teknik teknik pembelajaran, aktivitas ini di lakukan karena guru telah mengetahui sasaran tertentu yang dapat di gunakan sebagai basis untuk mengambil suatu keputusan. Guru dapat memilih secara bebas setiap teknik pembelajaran, sehingga merupakan penyesuaian yang bersifat professional, dan tindakan seperti ini dapat mencapai sasaran yang telah di tentukan semula
4. Merencanakan aktivitas, merumuskan unit-unit dan merencanakan pembelajaran dalam aktivitas ini paling penting adalah mengorganisasi keputusan yang telah di ambil, yaitu mengenai peserta didik secara individu, sasaran-sasaran, dan teknik pembelajaran dan di bukukan dalam dokumen resmi, sehingga dapat di pergunakan untuk melanjutkan pembelajaran berikutnya.
5. Memberikan motivasi dan implementasi program, perencanaan pada aktivitas ini mempersiapkan guru secara khusus berhubungan dengan teknik motivasi yang akan di terapkan dan beberapa prosedur administrasi yang perlu di ikuti agar rencana pengajaran tersebut dapat di laksanakan dengan baik. Dalam hubungannya dengan tugas atau aktivitas ini terdapat suatu keputusan yang sangat penting yang harus di lakukan yaitu menetapkan transisi antara satu bagian dari pelajaran yang di berikan pada hari itu ke pelajaran ke hari berikutnya.
6. Perencanaan yang di pusatkan kepada pengukuran, evaluasi, dan penentuan tingkat. Aktivitas ini merupakan pengembangan perencanaan untuk mengadakan tes dan

Komponen persiapan mengajar

Penyusunan program pembelajaran akan bermuara persiapan mengajar, sebagai produk program pembelajaran jangka pendek yang mencakup komponen kegiatan belajar dan proses pelaksanaan program.

Mulyasa mengemukakan bahwa proses pembelajaran yang di mulai dengan fase persiapan mengajar ketika kompetensi dan metodologi telah di identifikasi, akan membantu guru dalam mengorganisasikan materi standar serta mengantisipasi peserta didik dan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam pembelajaran. Sebaliknya, tanpa persiapan mengajar seseorang guru akan mengalami hambatan dalam proses pembelajaran yang di lakukan nya.

Agar guru melaksanakan dan membuat persiapan mengajar yang efektif dan berhasil guna, di tuntut untuk memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan persiapan mengajar, baik dengan berkaitan dengan kebenaran nya, fungsi, prinsip maupun prosedur pengembangan persiapan mengajar, serta mengukur efektifitas dalam mengajar.

2. Model persiapan mengajar

Pada dasar nya tidak ada format buku dalam penyusunan persiapan mengajar. Dengan demikian guru di harapkan dapat mengembangkan format-format yang baru. Tidak perlu ada keragaman format, karena pada hakikatnya silabus dan rencana pengajaran adalah program gurumengajar. Dalam hal ini, model mengajar disajikan dengan persiapan sebagai stimulus lahirnya model-model baru.

Model satuan pembelajaran atau proses belajar mengajar adalah proses yang di atur dengan langkah-langkah tertentu. Langkah-langkah tersebut biasanya di tuangkan dalam bentuk

TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

Temuan pertama menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan kebijakan kepala madrasah terhadap sistem belajar mengajar guru di masa pandemic di MT's nurul iman selayang ini berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti, maka dapat di katakan bahwa beberapa responden yang berhasil di wawancarai, bahwa responden yang berada dalam ruang lingkup penelitian ini mengatakan bahwa kepala madrasah sudah berusaha untuk menjalankan perencanaan belajar mengajar online sesuai dengan peraturan pemerintah dan mensosialisasikan secara jelas kepada para pendidik di MT's nurul iman selayang , para pendidik juga merespon dengan baik aturan dan kebijakan yang di buat , serta guru berinisiatif lebih untuk membeikan dan menyampaikan mata pelajaran sesuai dengan bidang nya masing-masing . dan selaku kepala madrasah juga melakukan motivasi dan semangat dalam menhadapi problem yang ada di saat situasi pandemic yang terjadi.

Pelaksanaan merupakan tahapan proses pelaksanaan program agar dapat di jadikan oleh seluruh pihak organisasi. Pelaksanaan kebijakan meliputi rencana pemberian petunjuk dan memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan di lakukan sehingga para pemegang jabatan harus memotivasi bawahan nya dan personil organisasi agar secara suka rela mau melakukan kegiatan sebagai manifestasi rencana yang di buat . Chandra wijaya menjelaskan, pada hakikat nya pelaksanaan arahan ini mengandung pemberian motivasi . kegiatan ini sebenarnya terdapat pada kegiatan pelaksanaan sebuah fasilitas atau saran melakukan pengarahan terhadap personil dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian dengan perbandingan terori di atas/bab dua pelaksanaan perencanaan kebijakan kepala madrasah terhadap guru yang sedang menghadapi kegiatan belajar mengajar daring di MT's nurul iman selayang sudah cukup baik. Hal ini mencangkup selain adanya peraturan pemerintah dan motivasi serta arahan dalam pelaksanaan nya . kemudian adanya program sosialisasi pelaksanaan daring ini maka di rasa peneliti sudah cukup baik walaupun setidaknya ada beberapa yang masih harus di tinjau kembali.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Perencanaan Kebijakan Kepala Madrasah Terhadap Sistem Belajar Mengajar Guru Di Masa Pandemic Di Mts Nurul Iman Selayang Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah. Hal Ini Di Buktikan Dengan Sebagian Dari Guru Yang Sudah Melaksanakan Kebijakan Yang Sudah Di Rencanakan Oleh Kepala Madrasah Sesuai Dengan Peraturan Kementrian Pendidikan. Namun

Belum Semaksimal Mungkin Di Karenakan Pelaksanaan Tersebut Masih Saja Ada Yang Belum Membiasakan Diri Dengan Keadaan Dan Kurangnya Penguasaan Teknologi Sehingga Kegiatan Belajar Mengajarpun Belum Maksimal Dan Minim Nya Sosialisasi Dari Pihak Madrasah Ke Tenaga Pendidik Guna Untuk Meningkatkan Semangat Pada Saat Mengajar . Motivasi Juga Perlu Di Berikan Kepala Madrasah Terhadap Pendidik Yang Susah Payah Mendidik Muridnya Dari Program Daring Ini, Apa Lagi Bermacam-Macam Tingkah Laku Murid Ketika Melaksanakan Kegiatan Daring Tersebut. Kepala Madrasah Harus Lebih Aktif Lagi Mengawasi Dan Mengkontrol Kegiatan Yang Ada Guna Tercapainya Tujuan Mencerdaskan Anak Bangsa Dan Berakhlak Mulia.

2. Upaya Dalam Meningkatkan Minat Belajar Anak Dalam Sistem Online Di Harapkan Mampu Menjembatani Masalah-Masalah Yang Ada Di Dalam Madrasah Khusus Nya Di Dalam Meningkatkan Mutu Siswa/I Yang Ada. Kemampuan/Kompetensi Guru Di Harapkan Mampu Untuk Memberikan Solusi Dari Adanya Masalah-Masalah Tersebut, Kemampuan Yang Di Maksud Adalah A) Kompetensi Pedagogic, B) Kompetensi Kepribadian, C) Kompetensi Sosial, D) Kempetensi Professional. Upaya Yang Di Lakukan Guru Di Mts Nurul Iman Selayang Sudah Di Katakan Baik Karena Rata-Rata Guru Di Mts Tersebut Sudah Menerapkan Keempat Komponen Kompetensi Ini.

3. Di Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Online Selalu Ada Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Nya. Faktor Tersebut Bisa Berupa Faktor Pendukung Dan Juga Penghambatdi Dalam Melaksanakan Program Dan Kegiatan Tersebut. Faktor Pendukung Nya Antara Lain Tidak Hanya Dari Masyarakat Saja Akan Tetapi Ada Beberapa Peranan Penting Lain Seperti Personil Madrasah Dan Lingkungan Sangat Mendukung Kelancaran Terlaksananya Kegiatan Belajar Online Tersebut Dan Juga Kemauan Dari Dalam Diri Guru Tersebut. Faktor Penghambatnya Iala Akses Jaringan Yang Kurang Memadai Dan Pengaruh Sosiologi Dari Beberapa Orang Tua Murid Yang Bersangkutan Di Mts Nurul Iman Selayang.

DAFTAR PUSTAKA

- Majelis luhur taman peserta didik . (2011) . karya ki hajar dewantara bagian pertama; pendidikan. Yogyakarta. Hal pertama
- Fiedler. Fred. E., Martin M. Chermes, *leardership and effective management*, by scoot, foresman and company, Glenview. Illinois, 1974. *Kepemimpinan dan motivasi*.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan kepala sekolah*; tinjauan teoritik dan permasalahan. Jakarta; PT. Raja gravindo persada
- Fiedler. Fred. E., Martin M. Chermes, *leardership and effective management*, by scoot, foresman and company, Glenview. Illinois, 1974. *Kepemimpinan dan motivasi* .
- Hersey, paul dan Kenneth H. blancard, *management of organitational behavior*, prentice-hall inc. Englewood cliffs, new jersey , 1977 , Jakarta; PT. Raja gravindo persada, 2001.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan kepala sekolah*; tinjauan teoritik dan permasalahan. Jakarta; PT. Raja gravindo persada
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan kepala sekolah*; tinjauan teoritik dan permasalahan. Jakarta; PT. Raja gravindo persada
- Azhar Arsyad, *pokok-pokok manajemen: pengetahuan praktis bagi pimpinan dan eksekutif*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2003)
- Terry, G.R (1986). *Asas-asas manajemen*. Dialih bahasakan oleh winardi. Bandung; Penerbit Alumni.